



INCONTRO CON L'AREA LAZIO-SARDEGNA – 28/11/2006

Nel corso dell'incontro periodico con le funzioni di area, **l'azienda ha reso un'informativa su alcune tematiche: eccone un riassunto.**

TURN-OVER: nel corso dell'anno sono avvenuti 65 nuovi ingressi nella compagine della nostra area; 36 sono i colleghi delle incorporate filiali ex Banca Popolare dell'Adriatico, 15 i dipendenti provenienti dalle altre aree, 14 le nuove assunzioni. Considerando le uscite di personale a vario titolo, e data l'evoluzione prevista nella residua parte dell'anno, l'area conta di chiudere con un organico di circa 1912/1915 dipendenti, a fronte dei 1922 attuali.

APERTURE: confermata l'apertura dell'11/12 in p.zza Casalmaggiore (4 dipendenti in totale) e, l'8/1/07, di via Poma (filiale retail: 4 dipendenti; filiale private: 3). Le altre previste aperture di filiali sono, per il momento, sospese.

PART-TIME: rispetto ai 174 colleghi e colleghe in part-time a fine 2005, si contano oggi 184 part-time in essere.

RICONVERSIONI/RIASSEGNAZIONI: Sono cinque i colleghi assegnati alle unità operative nell'anno; due-tre si sommeranno ad essi entro il 2006. In questa maniera, secondo l'azienda, rimangono da assegnare definitivamente circa 10 dipendenti.

RICORSI AVVERSO ALLE QUALIFICHE: a fronte di 22 procedure di ricorso, 5 sono state le istanze di accoglimento.

PERCORSI CONTRATTUALI: risultano essere inseriti in un percorso professionale 90 dipendenti; 34 come gestori family, 15 come gestore personal, 11 come consulente personal, 8 come gestori imprese, 21 come gestore small business, 1 come sostituto del direttore. La recente rivisitazione dei portafogli, resasi necessaria secondo l'azienda per consentire maggiore aderenza tra tipologia di clientela seguita e portafogli posseduti, allineandosi anche ai parametri del nuovo contratto integrativo, consentirà probabilmente l'apertura di nuovi percorsi professionali.

SPERIMENTAZIONE MTA: sulle filiali dotate del nuovo bancomat "intelligente" l'azienda prevede una riduzione dei colleghi addetti al family market, ma solo in connessione con un loro sviluppo in attività di maggior impatto commerciale.

BACK-OFFICE IMPRESE: proseguendo sulle iniziative collegate al progetto "lean bank", è allo studio dell'azienda la creazione di un nucleo accentrato di risorse dedicate al back-office imprese, che svolgerà anche attività di ufficio estero per le filiali privati e business, oltre a costituire un punto di connessione con i nuclei (ridotti) di back-office che proseguiranno la loro operatività all'interno delle singole filiali imprese.

FORMAZIONE: il numero di ore di formazione procapite erogato in media ai dipendenti si attesta intorno alle 30,15.

Al termine dell'esposizione aziendale, l'attenzione sindacale si è concentrata, oltre che sui temi sollecitati, anche su altri ambiti.

*In materia di **entrate ed uscite di personale**, è stata evidenziata l'insufficiente dinamica numerica del personale: il bilancio degli organici chiude l'anno senza la debita considerazione per le nuove aperture effettuate, che hanno depauperato – contro ogni impegno preso in precedenza – le filiali già presenti; senza contare il normale turn-over, né il deflusso ormai vistoso di personale che accetta offerte della concorrenza. A dire delle competenti funzioni, su quest'ultimo fenomeno "l'attenzione è massima": ma ciò che accade non è altro che la logica conseguenza di una politica di gestione delle risorse approntata al massimo contenimento della spesa. La vera attenzione – costante, puntuale, quotidiana, attenta alla consequenzialità tra parole e fatti, tra promesse e realizzazioni – avrebbe consentito alla nostra banca di*

continuare ad “attrarre e trattenere i talenti”, come recitano i “versi” contenuti nel progetto di fusione con Intesa. La realtà, lo sappiamo tutti, è stata ben altra.

A quest'ultimo tema si riagganciano le richieste fatte da parte sindacale, nel corso della riunione, riguardo ai **sottoinquadramenti** tuttora presenti, che hanno trovato nella controparte risposte solo parziali: un approfondimento verrà svolto dalle scriventi OO.SS. nell'immediato futuro. Negativa è stata invece la risposta aziendale alla nostra richiesta di **rendere esplicite le identità dei portatori di percorsi professionali**, per consentire al sindacato di effettuare la propria opera di verifica e controllo degli accordi. Ferma restando la nostra iniziativa in merito, abbiamo ribadito all'azienda che il contratto integrativo non può che essere rispettato, e che pertanto tutti i percorsi professionali già in itinere rimangono validi a tutti gli effetti. Nella stessa sede abbiamo esortato l'azienda a verificare la **consistenza della “volante”**, attualmente composta in apparenza da 58 elementi, e la situazione del personale in **riconversione professionale**. L'azienda conferma che la “vera” volante è composta da 20-25 dipendenti, e che per entrambe le casistiche – tranne alcuni casi specifici – i colleghi rimanenti verranno assegnati entro la fine dell'anno ai loro punti operativi. Sui **part-time** abbiamo voluto puntualizzare l'assoluta importanza del rispetto delle scelte personali fatte da ogni dipendente: rispetto che deve prescindere da ogni altra considerazione riguardante congruità dei portafogli, inserimenti nei percorsi professionali ed ogni altra valutazione meramente quantitativa. L'azienda dovrebbe riflettere in maniera più approfondita sul ruolo determinante dei part-time proprio in relazione ai parametri che essa ritiene fondamentali: uno su tutti la produttività, che vede le colleghe ed i colleghi a tempo parziale esprimere al meglio la capacità di organizzare il proprio lavoro.

Sulle procedure di **autovalutazione**, abbiamo richiesto all'azienda di attivarsi in tempi brevissimi per mettere in grado tutti i dipendenti – anche, cioè, coloro che si trovano a doversi valutare su “mestieri” per nulla corrispondenti alla propria realtà lavorativa – di partecipare a questa importante fase della propria vita lavorativa. Anche in questo caso le competenti funzioni del personale hanno dato rassicurazioni circa un'immediata risoluzione del problema. Si è resa comunque necessaria una puntualizzazione sul significato dell'autovalutazione, che l'azienda vuole restringere ai cosiddetti “comportamenti agiti”: interpretazione da noi non condivisa, tanto più che l'azienda possiede altri strumenti contrattuali – in primis, il sistema incentivante – per confrontarsi con i dipendenti sui risultati ottenuti.

Esprimiamo la nostra perplessità circa la possibilità, manifestata dall'azienda, di lasciare nelle filiali imprese **nuclei di back-office** composti da un solo dipendente: riteniamo che il numero minimo di addetti debba essere pari almeno a due.

Sui **trasferimenti tra aree** abbiamo esortato l'area a provvedere alla sistemazione di tutte le situazioni ancora in essere, sia in entrata che in uscita: alcune di esse si trascinano ormai da troppo tempo. Al termine della riunione sono state richiamate all'attenzione aziendale alcune situazioni specifiche presenti in determinate filiali: su **Roma 28** siamo stati informati dell'inizio delle procedure che condurranno ai lavori di spostamento dei compressori; su **Roma Sede** abbiamo avuto conferma della prevista data di inizio lavori di ristrutturazione, mentre nessuna novità per le filiali **Roma 37** e **Imprese Roma Centro**, per le quali sussiste comunque una proroga dei contratti di locazione. Circa la possibile integrazione di filiali **sulla piazza di Latina**, l'azienda ha comunicato l'interruzione del progetto in corso. Abbiamo sollecitato infine l'area a prendere posizione nei confronti delle funzioni aziendali deputate alla sicurezza, circa la necessità di dotare la filiale di **Itri** del servizio permanente di guardiania; in ogni caso l'area ci ha informato di aver richiesto l'aggiornamento tempestivo degli altri apprestamenti di sicurezza esistenti nella filiale.

Come risulta evidente, abbiamo sollecitato l'azienda a rispondere su moltissimi temi. Crediamo fortemente, infatti, nella necessità di presentarci all'appuntamento con Intesa con il maggior numero di problemi – se non tutti – risolti: fermo restando che la forza espressa dalle organizzazioni sindacali continuerà ad essere la forza di ogni lavoratore anche nel futuro.